ORGANICÉMONOS

Combustión Humana Espontánea

Cooperativa Serigráfica y Editorial

PARA LA LUCHA

Pequeño manual de

TOMA DE DECISIONES ASAMBLEARIA

La Asamblea es un trabajo colectivo y personal

Varias veces tras proponer turnos de palabra o algún tipo de organización un poco más formal en asambleas se escuchan comentarios como:

"no me trama, es como frenarse, no deja espacio a la espontaneidad..."

No se quiere aquí negar la fuerza de lo espontáneo, de la pasión. Pero, esta claro que nuestra cultura condiciona nuestras personalidades, nuestra percepción del mundo. Cada unx, de manera distinta según su educación y experiencia, nos hemos construido en entornos impregnados de valores capitalistas,autoritarios, racistas, sexistas, heteronormativas/homofóbicas, competitivas... porque en general, la sociedad (a través de nuestras familias, amigas, de los medios y de las instituciones) es así.

¿Por qué tendría que ser distinto con la espontaneidad, con las emociones o los deseos que nos influyen en lo más profundo? Son aspectos muy íntimos de nuestra personalidad y por eso aún más complicados de identificar, criticar y modificar si hace falta.

Estos lastres de la construcción social y personal se oponen al objetivo de un colectivo de tomar las decisiones de forma horizontal. Para luchar contra una opresión/dominación, el primer paso es identificarlo. Por lo tanto es interesante cuestionar-se los roles, los mecanismos que estructuran un colectivo y las personas que lo constituyen.

REFERENTES

* Asociación Altos de la Estancia por una Vivienda Digna.
Bogotá

* Red Solidaria.
Bogotá

* Crimental: Colectivo de extrabajadores.
Canadá

* Centro Social Okupado y Autogestionado
LA REVOLTOSA.
España.

* Colectivo Alianza Rebelde.
España.

Algunas posibles soluciones

Asamblea Formal

En algunas situaciones se ve que hay una necesidad de coordinación a largo plazo entre las personas que no tiene afinidad pero lucha junta. Por ejemplo, lxs vecinxs antiespeculativxs de un barrio, lxs anarquistas, lxs viviendistas, lxs anticarcelarixs, lxs militantes populares, lxs Estudiantes, lxs etc. En estos casos, proponemos que es necesaria una asamblea formalmente organizada. En espacios informales, todavía existen reglas y normas, pero sin poder hablar de éstas, no se las puede cambiar.

Estas normas casi siempre vienen de las personas que formaron el grupo en el principio, o las personas con más experiencia y autoridad dentro del grupo. Las personas que no comparten estas normas o preferirían otras, no se sienten cómodas en el grupo, queda señalado que no es su grupo, sino un grupo en el que están de visita. Las personas que se sienten cómodxs con estas normas quedan en el grupo, lxs que no, salen.

En una asamblea formal se establecen las reglas y las normas, no para no poder cambiarlas sino al contrario, para que todxs las sepan y puedan cambiarlas. Formalizar las normas significa decidir colectivamente cómo se toman las decisiones, cuáles son los roles y cómo se cambian y comparten, qué significa ser miembro del grupo y qué tipo de compromiso se espera de cada unx para ser realmente parte del grupo y no una persona en la periferia. Lo difícil es reconocer que muchas personas no están acostumbradas a pensar en dinámicas o manejarlas. Un trabajo dirigido des- proporcionadamente hacia adentro, interno, quema a un grupo. Es decir, que un grupo más diverso no puede trabajar tanto las formas y las normas en el principio sin perder mucha participación (la obsesión libertaria sobre las jerarquías internas, aunque necesaria, es otra norma nuestra que no comparte todo el mundo). Entonces, hay que usar normas más "normales" para la mayoría, aunque sean normas políticamente incorrectas. Por ejemplo, una asamblea vecinal contra la especulación no pertenecería a todxs si utilizara el consenso cuando la mayoría nunca lo ha usado. En esta situación, se puede por ejemplo proponer tomar decisiones con votación, pero se decide con un 75% en vez de 51%, para poder acercarse a un consenso y crear la posibilidad de adoptarlo luego, sin crear una dinámica de elites dentro del grupo. También, con el tiempo, cuando el grupo tiene mayor experiencia o intimidad, y cuando hay acciones externas que se pueden equilibrar con reflexión interna, se pueden plantear jornadas de consenso y un debate para decidir si todxsprefieren utilizar el consenso.

Facilitación: Qué es y cómo funciona

La facilitación es la moderación de una asamblea por parte de facilitadoras y co-facilitadoras que tienen experiencia o entrenamiento anterior. Las facilitadoras son miembros del colectivo que moderan la asamblea; ayudan a planear la agenda y a estructurar la asamblea.
Facilitadoras o moderadoras pueden ayudar a la asamblea a ser más productiva: organizando el proceso de la asamblea; marcando y priorizando objetivos o puntos; ayudando al grupo a llegar a un consenso y asegurando que cada persona pueda participar en la asamblea.

¿Porqué usar facilitación en la asamblea?

Muchos grupos la usan para mejorar su eficiencia y llamarla atención sobre comportamientos dominantes que pueden darse dentro de los colectivos. Se usa también para evitar hablar y hablar sin ninguna dirección, que suele pasar ya que en una sociedad no estamos entrenadxs para tomar y realizar nuestras propias decisiones.

La tarea de facilitación debe ser rotativo, pero es importante tener algo de experiencia o entrenamiento antes de
tomar este rol. Su tarea es ayudar la asamblea a estructurarse,enfocarse, dinamizarse, y tomar decisiones. Lxs facilitadorxs no toman las decisiones por la asamblea, han de mantener la neutralidad y usar su opinión sin presión. Es importante recordar que es la responsabilidad de toda la asamblea el tomar decisiones con respeto, responsabilidad y en una manera colectiva y asamblearia.

El objetivo de tener una facilitadora no es dominar la asamblea, sino visibilizar y compartir este rol hasta que todxs lo puedan asumir, y tal vez un día ya no sea necesario.

Repartir roles, compartir responsabilidades

Hay varias otras tareas que las personas de la asamblea pueden adoptar para ayudar a que todo funcione eficientemente.

- Co-facilitador-a.

La persona que ayuda a la facilitadora. Esta persona puede tomar los turnos de palabra, ayudar con la moderación y relevarla, darle apoyo en general, especialmente en situaciones conflictivas. Si una facilitadora se siente muy involucrada emocionalmente con un tema, se le puede preguntar al/a la co-facilitador-a para que facilite la asamblea, así ella puede tomar un descanso.

- Reloj

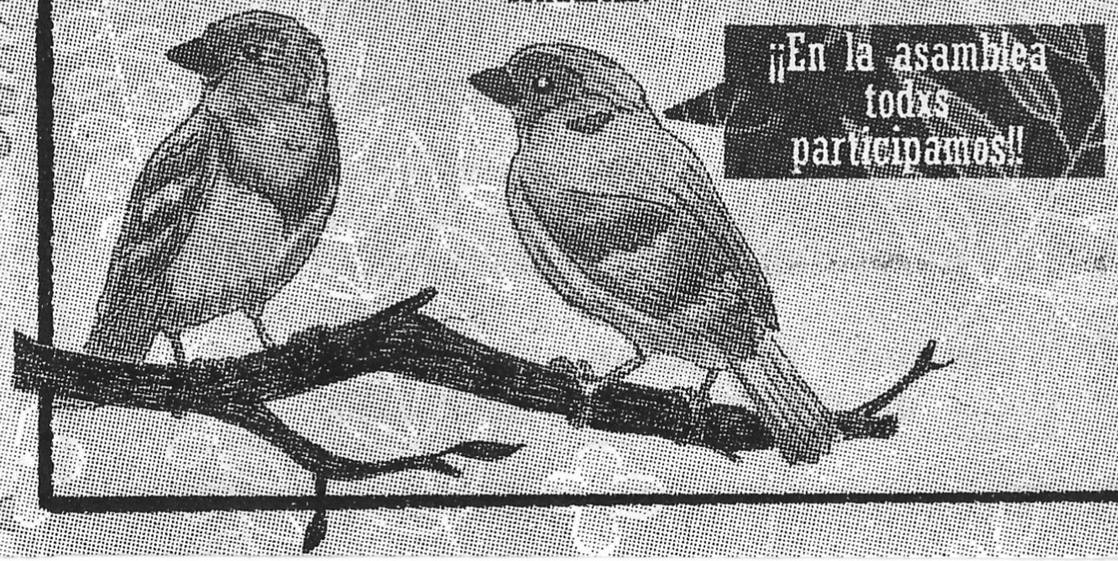
La persona que mira el tiempo y se encarga de informar a la asamblea sobre cuánto tiempo han empleado en hablar de un tema.

- Relator-a.

Una persona toma actas con todas las decisiones, actividades, compromisos, fechas y otros datos importantes. El acta puede ser revisada por el colectivo antes de la próxima asamblea. Es aconsejable tener una libreta para escribir el acta en cada asamblea, un calendario para ayudar a organizar las asambleas y apuntar las fechas.

- Medidorx de Temperatura.

La persona que está atenta a los sentimientos de la gente durante la asamblea y ayuda a resolver conflictos y relajar el ambiente usando herramientas concretas.
Los sentimientos forman una parte importantísima en la autogestión y la creación de relaciones horizontales y solidarias.



¡¡En la asamblea todxs participamos!!

¿Cómo se coordinarían dichos grupos?

Consejo de Rueda

Es una asamblea temporal entre muchos grupos de afinidad o asambleas más pequeñas racimos de afinidad (una agrupación de grupos de afinidad que tiene conexiones previas y una cierta afinidad y un fin común ya establecida).

El consejo tiene la forma de una rueda de bici. En el círculo más pequeño, en el centro, se coloca una persona de cada grupo o racimo de afinidad. Estas personas hablan y toman decisiones sobre una acción en concreto. En el círculo más grande, alrededor, están todas las otras personas de los grupos. Ellas pueden comunicarse con su portavoz y escuchar la asamblea, pero no participan directamente.

Esta forma se utiliza para limitar la participación individual y hacer práctica la asamblea. Se asume que en esta asamblea participan de unas cien hasta miles de personas y no pueden hablar todas; por lo tanto, el número ideal de portavoces, de personas que hablan, será de entre diez y cincuenta. Se asume también que todos los grupos ya se han currado un trabajo de crear afinidad y debatir entre ellxs las propuestas. Por lo tanto, se supone que lxs portavoces no se convierten en representantes o líderes porque hablen por asociaciones voluntarias de afinidad, asambleas de barrio o cuadra y que ya han debatido los temas y lxs otrxs miembrxs de los grupos están presentes, escuchan, y pueden comunicarse con su portavoz.

Esta forma de organización se ha usado con bastante éxito en algunos grandes procesos o movilizaciones, en las que miles de personas de manera descentralizada coordinaron acciones sobre ciudades enteras: bloqueando cumbres, realizando disturbios, y respondiendo y moviéndose con más fluidez y rapidez que la policía.

Grupos de Afinidad

¿Qué son?

El crear un grupo de afinidad es una iniciativa intencional que lleva mucho trabajo: Construir la afinidad (porque la afinidad necesaria para salir de fiesta es mucho menor que la necesaria para luchar contra el Estado y sus políticas opresivas), organizar acciones y valorarlas después.

¿Para qué sirven?

Un grupo de afinidad es ideal para desarrollar la teoría y la práctica, para resistir a la represión y a la infiltración, para realizar intervenciones estratégicas y acciones peligrosas, para responder y actuar dentro de situaciones posiblemente revolucionarias en la sociedad; para auto-gestionar un proyecto que no necesite crecer mucho ni incluir a un público más amplio. Pero un grupo de afinidad tiene una limitación estricta de fuerza.

Tiene pocos recursos y en él no pueden participar muchas personas (en general menos de 20). Para lograr una fuerza mayor, un grupo de afinidad se podría coordinar con otros grupos, pero para eso necesitaría crear un nivel de organización más amplio. Hasta que no haya una multitud de grupos de afinidad activos, no podremos hablar de coordinación entre ellos.

Algunas herramientas útiles

- Orden del día:
Permite organizar la asamblea:
Fijando el objetivo de la misma, sus prioridades, los puntos y propuestas a tratar y el tiempo que emplearemos en cada uno.

- Ronda:
Cada persona sucesivamente, opina sobre un tema. Esta herramienta es útil en situaciones de desigualdad de participación (por ejemplo cuando solo 2 o 3 personas estánn hablando), o para generar ideas para propuestas concretas.

- Lluvia de ideas:
Todo el mundo, de manera espontánea y caótica, puede lanzar ideas o desarrollar las ideas de los demás.
Mejor si una persona está escribiendo todas las ideas. Esta herramienta es útil en situaciones de poca energía, o si una propuesta ya ha fracasado y hay que empezar de nuevo.

- Separación en parejas:
El grupo se divide en parejas, y cada pareja habla del tema, intentando entender la perspectiva de la otra y llegar a un acuerdo. Mejor si las parejas consisten en personas de opiniones distintas.

- Ejercicio físico o masajes:
alguien propone un pequeño juego o ejercicio que pueda dinamizar al grupo puede hacer de pie. Se pueden realizan masajes o alguna actividad relajante.

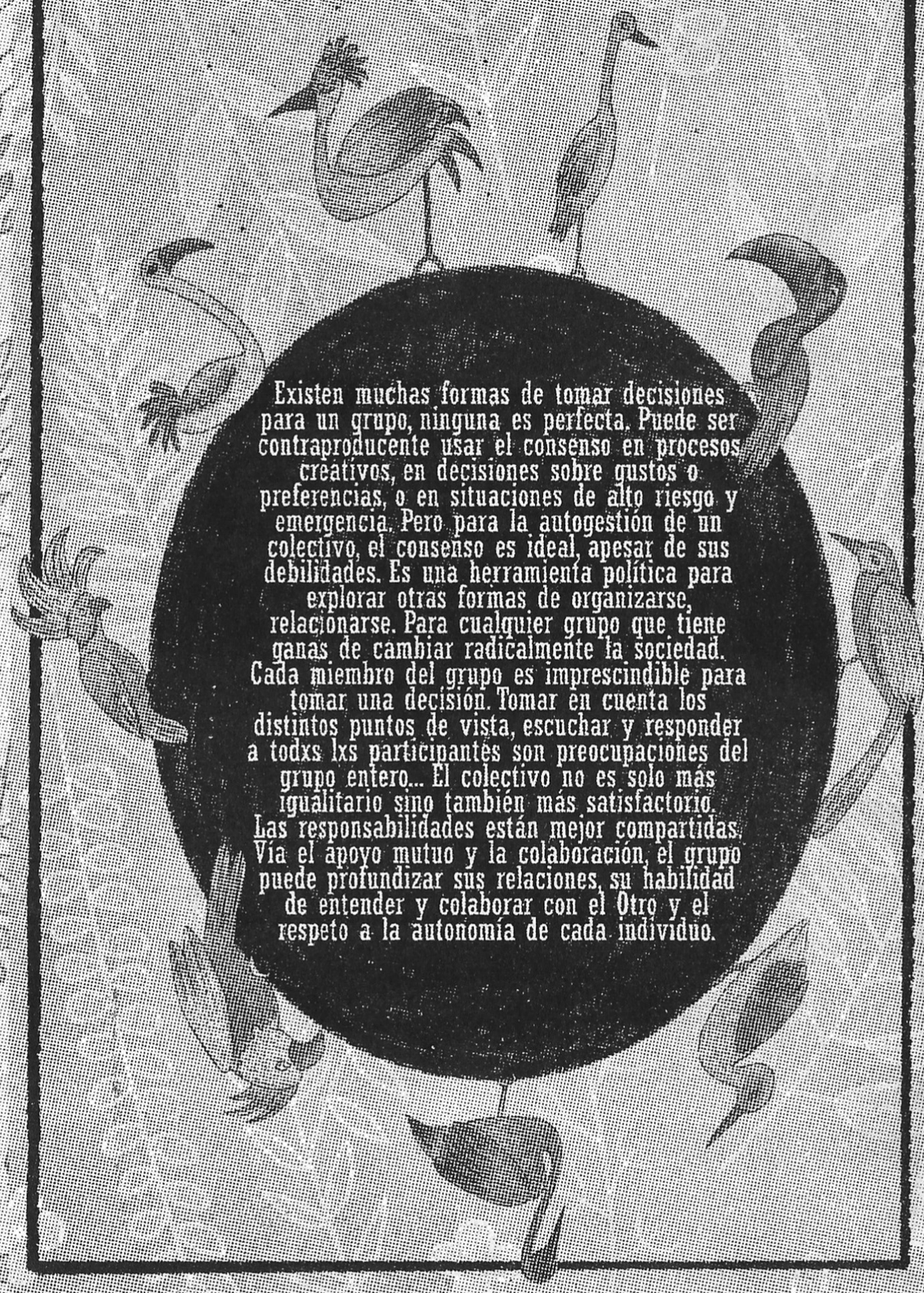
Estas herramientas son útiles en situaciones de tensión, poca energía, o demasiada energía.

- Votación indicativa:
si hay dos o tres propuestas distintas y no se puede decidir cual es la mejor, se puede hacer una votación indicativa para ver cual propuesta tiene más apoyo.
Esta herramienta no sirve para tomar la decisión definitiva, sino para ver las opiniones de todo el grupo. Es útil en situaciones de desigualdad de participación o cuando hay demasiadas ideas

- Lucha libre de ideas:
dos o tres personas bien informadas en un tema entran al centro del grupo para debatirlo a fondo, mientras los demas escuchan. Este debate puede servir para explorar el tema y desarrollar las ideas de manera más profunda.

- Ronda de sentimientos:
es una ronda, pero en vez de opinar sobre un tema, cada persona dice como se siente en la vida en general, o en la asamblea. Es muy útil en situaciones de tensión o conflicto, desigualdad de participación, y para curar la afinidad y confianza dentro del grupo.

Qué es un consenso y porqué usarlo



Existen muchas formas de tomar decisiones para un grupo, ninguna es perfecta. Puede ser contraproducente usar el consenso en procesos creativos, en decisiones sobre gustos o preferencias, o en situaciones de alto riesgo y emergencia. Pero para la autogestión de un colectivo, el consenso es ideal, apesar de sus debilidades. Es una herramienta política para explorar otras formas de organizarse, relacionarse. Para cualquier grupo que tiene ganas de cambiar radicalmente la sociedad. Cada miembro del grupo es imprescindible para tomar una decisión. Tomar en cuenta los distintos puntos de vista, escuchar y responder a todxs lxs participantes son preocupaciones del grupo entero... El colectivo no es solo más igualitario sino también más satisfactorio. Las responsabilidades están mejor compartidas. Vía el apoyo mutuo y la colaboración, el grupo puede profundizar sus relaciones, su habilidad de entender y colaborar con el Otro y el respeto a la autonomía de cada individuo.

¿Cómo llegar a un consenso?

EXPLICITAR EL OBJETIVO DEL DEBATE.

→ SI EL GRUPO NO NECESITA TOMAR LA DECISION, SE EXPLICITA Y SE PASA A OTRO PUNTO.

↓

SI SE NECESITA TOMAR UNA DECISION, LXS INFORMADXS COMPARTEN LA INFORMACION NECESARIA.

↓

RONDA: TODO EL GRUPO COMPARTE SUS OPINIONES SIN ENTRAR EN DETALLE

↓

EL GRUPO DEFINE LO QUE QUIERE CONSEGUIR

↓

LLUVIA DE IDEAS

↓

CUALES SON LAS IDEAS QUE PUEDE ASUMIR TODO EL GRUPO

↓

DISCUSSION Y PREGUNTAS SOBRE ESTAS IDEAS SIN ENTRAR EN DETALLES LOGISTICOS

→ ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA CLARA, SINTESIS DE LAS NECESIDADES DE CADA UN@

↑

SI SE RECHAZA SE VUELVE A LLUVIA DE IDEAS

↑

SI SE ACCEPTA O MODIFICA EXPLICALA OTRA VEZ PARA ESTAR SEGUR@ QUE TOD@S LA ENTIENDEN BIEN.

↑

DISCUSSION Y PREGUNTAS SOBRE ESTA PROPUESTA Y LOS DETALLES LOGISTICAS

↑

AVERIGUAMOS, QUE NO HAYA PREGUNTAS O MALENTENDIDOS PREGUNTA SI TODOS ESTAN DE ACUERDO.

↑

CONSENSO